

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **G. S.**

przeciwko: (...) (...) **sp. z o.o. we W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 kwietnia 2021 r. (data stempla pocztowego k. 16) **powód G. S.** domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na swoją rzecz kwoty 25.150,29 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony oraz kosztów postępowania według norm przepisanych (k. 4-6).

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 23 grudnia 2020 r. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 22 grudnia 2021r. Dalej podał, że od dnia 23 marca 2021r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i w dniu 26 marca 2021r. odebrał oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód zarzucił, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika czy jego innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.** domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł (k. 44-51).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie pozwany pracodawca wywodził, że decyzję o zakończeniu stosunku pracy z powodem podjął w związku z brakiem efektywności powoda w pracy i złożył zgodnie z wszelkimi wymogami formalnymi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, tj. w trybie zwykłym. Dalej strona pozwana wyjaśniła, że z uwagi na odległość dzielącą strony (powód zamieszkiwał w S.) oświadczenie o wypowiedzeniu wysłała do powoda w dniu 18 marca 2021r. listem poleconym za pośrednictwem poczty polskiej oraz informacyjnie w dniu 24 marca 2021r. w drodze korespondencji e-mail na adres skrzynki służbowej powoda. Pracodawca wyjaśnił, że w dniu nadania oświadczenia powód nie zgłaszał żadnych wniosków urlopowych na ten czy inny dzień, jak również nie mówił nic o przyszłych i potencjalnych nieobecnościach powoda. Strona pozwana przyznała, że powód otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od dnia 23 marca 2021r., jednak w tymże

dniu powód również świadczył pracę. Podobnie w dniu 24 marca 2021r. powód normalnie pracował, więc strona pozwana skierowała do niego wiadomość e-mail o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem. Dopiero później poszedł do lekarza i przedstawił pracodawcy zwolnienie lekarskie z datą wsteczną, co potwierdza druk zwolnienia lekarskiego wystawiony w dniu 24 marca 2021r. Strona pozwana zaznaczyła, że zwolnienie lekarskie powoda zostało zamieszczone na platformie elektronicznej (...) dopiero po tygodniu. W ocenie pracodawcy zachowanie powoda należy ocenić przez pryzmat art. 8 k.p., albowiem załatwienie sobie zwolnienia lekarskiego z datą wsteczną nie powinno korzystać z ochrony.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. S. został zatrudniony u strony pozwanej (...) (...) sp. z o.o. we W. w dniu 23 września 2020r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 23 września 2020r. do dnia 22 grudnia 2020r. na stanowisku managera ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8.383,43zł brutto + premia uznaniowa, zaś od dnia 23 grudnia 2020r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, z zachowaniem dotychczasowych warunków.

Do obowiązków powoda należało poszukiwanie na terenie całego kraju nowych klientów dla usług świadczonych przez stronę pozwaną. Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor zarządzającym i wspólnik strony pozwanej D. W..

Jako miejsce wykonywania pracy w umowie wskazano „cała Polska”. Powód zamieszkiwał w S., jednak wobec zakresu jego obowiązków strona pozwana nie wymagała świadczenia pracy w siedzibie spółki. Powód miał świadczyć pracę od godz. 08:00-16:00 i raz w tygodniu raportować o wynikach jego pracy. Strony kontaktowały się ze sobą telefonicznie oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej. W razie potrzeby powód przybywał do siedziby spółki we W..

W kwestionariuszu osobowym dla pracownika z dnia 23 września 2020r. powód jako adres zamieszkania podał u. (...). W. 26c/3. Na umowach o pracę widnieje natomiast adres zameldowania powoda tj. ul. (...).

Dowód: akta osobowe powoda, w szczególności umowa o pracę na okres próbny z dn. 23.09.2020r., umowa o pracę na czas określony z dn. 23.12.2020r. (także k. 7, 52); kwestionariusz osobowy dla pracownika.

zeznania świadka D. W. (k. 86v.-88)

Wedle pkt 6 informacji o warunkach zatrudnienia, z którą powód zapoznał się w dniu 23 września 2020r. sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy wygląda następująco: o niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić pracodawcę najpóźniej dzień wcześniej przed nieobecnością, zaś w pozostałych przypadkach pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później niż w dniu następnym, osobiście, przez inne osoby lub pocztę. Niedotrzymanie tego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi pracownikowi terminowe dopełnienie tego obowiązku.

Zgodnie z obowiązującą u strony pozwanej praktyką wszelkie nieobecności w pracy należało zgłaszać do oddziału kadr i bezpośredniego przełożonego telefonicznie, a następnie przesłać odpowiednie dokumenty.

Dowód: informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 23.09.2020r. (w aktach osobowych powoda)

zeznania świadka D. W. (k. 86v.-88);

zeznania świadka D. H. (k. 87);

Powód nie sporządzał wymaganych raportów, tylko wymijające odpowiedzi na temat postępów w pracy, co spowodowało, że pracodawca zaczął rozważać rozwiązanie umowy z powodem. Były przeprowadzane z powodem rozmowy o jego niezadowolających wynikach.

Dowód: zeznania świadka D. W. (k. 86v.-88)

W okresie między 18-24 marca 2021r. powód nie zgłaszał stronie pozwanej wniosków urlopowych, jak również nie sygnalizował swojej niezdolności do pracy. Powód wykonywał w tych dniach pracę na rzecz pozwanej spółki.

Dowód: zeznania świadka D. W. (k. 86v.-88);

zeznania świadka D. H. (k. 87);

Strona pozwana w dniu 18 marca 2021r. nadała na adres zameldowania powoda (ul. (...)) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2021r.

Nadto, w dniu 24 marca 2021r. strona pozwana wysłała informacyjnie na służbowy adres e-mail powoda wiadomość zawierającą treść wysłanego wcześniej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Tego samego dnia powód skontaktował się z telefonicznie z pełnomocnikiem pracodawcy A. S., która przekazała mu, że strona pozwana skierowała do niego wypowiedzenie zwykłym listem poleconym.

Po odczytaniu wiadomości powód skontaktował się telefonicznie z dyrektorem zarządzającym D. W. i zwrócił się do niego z prośbą o znalezienie innego rozwiązania, dojścia do porozumienia. Powód nie poinformował, że jest na zwolnieniu lekarskim. Powiedział, że jest chory.

Po przemyśleniu tej kwestii przez weekend, pracodawca poinformował powoda, że nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dn. 17.03.2021r. wraz z potwierdzeniem nadania (w aktach osobowych powoda oraz k. 55-56);

wiadomość e-mail z dn. 24.03.2021r. (k. 57);

zeznania świadka D. W. (k. 86v.-88);

wyjaśnienia powoda (k. 88);

wyjaśnienia stawającego za stronę pozwaną P. W. (k. 89-90, 107);

W dniu 24 marca 2021r. powód odbył wizytę u lekarza w formie teleporady, który wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od dnia 23 marca 2021r. do dnia 2 kwietnia 2021r.

Informacja o wystawionym zwolnieniu lekarskim była umieszczona w (...) płaćnika składek w dniu 24 marca 2021r.

W dniu 25 marca 2021r. powód wysłał wiadomość SMS do D. W. z informacją, że jest chory. Nie wspominał nic o zwolnieniu lekarskim.

W dniach 25-26 marca 2021r. (czwartek-piątek) specjalista ds. administracji i kadr D. H. była na urlopie wypoczynkowym w związku z koniecznością udziału w rozprawie sądowej w B.. W tych dniach nie pracował również D. W., który kończył remont swojego domu i P. W. przebywający wówczas w W. w związku z narodzinami jego córki.

Dostęp do platformy (...) strony pozwanej mieli wyłącznie prezes P. W. oraz D. H..

Z informacją o zwolnieniu lekarskim powoda widniejącą w portalu (...) D. H. mogła zapoznać się dopiero po weekendzie tj. w dniu 29 marca 2021r., czego jednak nie uczyniła z uwagi na dużą ilość obowiązków. Prezes strony pozwanej P. W. dowiedział się o tym, że powód jest na zwolnieniu lekarskim, dopiero po powrocie z W. w dniu 31 marca 2021r. Powód zaniechał informowania pracodawcy o kolejnych wystawianych później zwolnieniach lekarskich.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie do 30 września 2021r.

Dowód: akta osobowe powoda, w szczególności zaświadczenia lekarskie ubezpieczonych strony pozwanej, druk (...) z dn. 24.03.2021r. (także k. 58);

druk (...) z dn. 07.04.2021r. (k. 59);

druk (...) z dn. 07.04.2021r. (k. 60);

druk (...) z dn. 27.04.2021r. (k. 61);

druk (...) z dn. 27.05.2021r. (k. 62);

druk (...) z dn. 25.06.2021r. (k. 63);

druk (...) z dn. 23.07.2021r. (k. 64);

druk (...) z dn. 20.08.2021r. (k. 65);

wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego z dn. 18.03.2021r. (k. 101);

protokół z rozprawy z dn. 25.03.2021r., sygn. akt XIV C 9/19 (k. 102-103);

odpis skrócony aktu urodzenia z dn. 02.04.2021r. (k. 104);

paski płacowe z okresu styczeń-kwiecień 2021r. D. H. (k. 117-120);

pismo ZUS O/S. z dn. 20.05.2022r. (k. 126);

zeznania świadka D. W. (k. 86v.-88);

zeznania świadka D. H. (k. 87, 141);

wyjaśnienia powoda (k. 88);

wyjaśnienia stawającego za stronę pozwaną P. W. (k. 89-90, 107);

W dniu 26 marca 2021r. powód odebrał osobiście przesyłkę oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowód: okoliczność bezsporna

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.330,75 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach (k. 66)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powód G. S. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. na swoją rzecz kwoty 25.150,29 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony w toku postępowania dokumenty wskazane w treści uzasadnienia, mając na względzie, iż żadna ze stron nie zakwestionowała ich w sposób skuteczny, a nadto ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu. Istotne znaczenie w sprawie miały również zeznania świadków D. W. oraz D. H. oraz wyjaśnienia stawającego za stronę pozwaną P. W., którym Sąd dał wiarę ze względu na ich konkretność, logiczność i spójność z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Wyjaśnienia złożone przez powoda zostały uwzględnione przez Sąd wyłącznie w zakresie, w jakim pozostawały niesprzeczne z pozostałymi środkami dowodowymi zgromadzonymi w toku postępowania. Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

W niniejszej sprawie powód domagała się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 4 k.p.).

Z treści art. 30 § 4 k.p. a contrario wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony nie musi być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, więc w postępowaniu sądowym z odwołania pracownika od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, bezprzedmiotowym jest badanie czy istnieje przyczyna wypowiedzenia i czy jest ona uzasadniona (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04.03.1999r., I PKN 607/98, OSNP 2000/8/308). Jest to szczególny rodzaj umowy o pracę, przy rozwiązaniu której Sąd może badać wyłącznie zgodność z prawem złożonego wypowiedzenia umowy o pracę, nie zaś jego przyczynę.

Kwestia przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie była przez powoda podnoszona, swoje żądanie powód wywodził bowiem z twierdzenia o naruszeniu przez stronę pozwaną art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przez usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy rozumieć należy zdarzenia uniemożliwiające stawienie się do pracy. W piśmiennictwie powszechnie uznaje się, że przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są w szczególności zdarzenia powodujące niezdolność pracownika do pracy (choroba, macierzyństwo) oraz zdarzenia zrównane z tą niezdolnością (odosobnienie z powodu choroby zakaźnej).

Strony postępowania były zgodne co do okoliczności zatrudnienia powoda, zakresu jego obowiązków i sposobu jego wykonywania, jak również tego, że powód w dniu 25 marca 2021r. poinformował SMS-em przełożonego D. W., że jest chory. Sporną między stronami była okoliczność, czy odebranie przez powoda pisemnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 26 marca 2021r., kiedy to powód bezspornie przebywał na zwolnieniu lekarskim, przesądzało w okolicznościach niniejszej sprawy o niezgodności z prawem dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w pełnym składzie Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w uchwale z 11.03.1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993/9, poz. 140) – odstępując od poglądu uprzednio wyrażanego m.in. w uchwale (7) z 22.11.1968 r., III PZP 21/68, OSNCP 1969/5, poz. 82; uchwale całej I. z 21.11.1975 r., V PZP 5/75, OSNCP 1976/6, poz. 120; uchwale z 6.09.1991 r., I PZP 41/91, (...), s. 65 – stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. Przesłanką przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest więc choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz zgłoszona pracodawcy przed wręczeniem wypowiedzenia nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby. Tym samym początek okresu ochronnego

(okresu nieobecności w pracy) wyznacza moment przerywania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają dalsze świadczenie pracy.

W omawianej sprawie sytuacja powoda jest o tyle specyficzna, że nie świadczył on pracy w siedzibie spółki. Powód pracował zdalnie, jego miejsce zamieszkania było oddalone od siedziby pozwanej spółki o kilkaset kilometrów i pracodawca nie korzystał z żadnego systemu ewidencjonowania czasu pracy powoda. Strony ustaliły natomiast, że co do zasady powód będzie pracował w dni robocze, w godzinach 8:00 -16:00 i raz w tygodniu zda raport z wykonanej pracy. W tym stanie rzeczy, w razie jakiegokolwiek niedyspozycji powoda (wynikającej np. z choroby) strona pozwana nie miała możliwości zaobserwowania nieobecności powoda tak długo, aż powód jej o tym nie poinformował. Ewentualnie wiedzę o nieobecności powoda pozwana mogła uzyskać z platformy (...).

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że zagadnienia sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1632).

Stosownie do § 2 ww. rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Co istotne, podobnie kwestię tę sformułował pozwany w niniejszej sprawie pracodawca w informacji o warunkach zatrudnienia, z którą powód zapoznał się w dniu 23 września 2020r. W punkcie 6 rzeczonej informacji wskazano, że o niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić pracodawcę najpóźniej dzień wcześniej przed nieobecnością, zaś w pozostałych przypadkach pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później niż w dniu następnym, osobiście, przez inne osoby lub pocztą. Nietrzymanie tego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi pracownikowi terminowe dopełnienie tego obowiązku.

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła Sąd do wniosku, iż obowiązek poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy nie został przez powoda wypełniony. Powód w swych wyjaśnieniach wskazywał, że nie było ustalonej formy informowania o nieobecności, co w świetle podpisanej przez niego w dniu 23 września 2020r. informacji o warunkach zatrudnienia nie było prawdą. Świadkowie D. W. i D. H. potwierdzili, że w przypadku nieobecności należało zawiadomić co najmniej bezpośredniego przełożonego, a najlepiej również kadry.

Znamiennym jest, że pracownik powinien zasadniczo dopełnić rzeczonego obowiązku informacyjnego jeszcze przed wizytą u lekarza i otrzymaniem zwolnienia lekarskiego, by uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, jeśli przyczyna jest z góry wiadoma. Pracownik powinien bowiem zgłosić pracodawcy, że w danym dniu nie będzie pracował. Skoro powód – jak wynika z zaświadczenia lekarskiego – był niezdolny do pracy już w dniu 23 marca 2021r. i tego dnia umówił się na teleporadę, to powinien w tym dniu zawiadomić o tej okoliczności stronę pozwaną. Przepisy dopuszczają zawiadomienie pracodawcy najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy (a więc do końca dnia 24 marca 2021r.), jednak i tego powód nie uczynił.

Niewątpliwie – co potwierdzają świadkowie i strony – w dniu 25 marca 2021r. powód przekazał za pośrednictwem wiadomości SMS do D. W., że jest chory, ale – co było bezsporne, zostało bowiem wyraźnie potwierdzone przez powoda

– powód nie wskazał ani że nie świadczy pracy, ani że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Zasady doświadczenia życiowego pozwalają na konstatację, iż występują różne rodzaje chorób i nie każda uniemożliwia świadczenie pracy.

Szczególnego podkreślenia wymaga, że w dacie odebrania przez powoda pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. w dniu 26 marca 2021 r., pozwany pracodawca w dalszym ciągu nie był poinformowany o zwolnieniu lekarskim powoda ani o nieświadczeniu przez niego pracy od kilku dni.

Na marginesie wskazać należy, że wiedzy takiej pracodawca nie podjął również z portalu (...), albowiem dostęp do tej platformy mieli wyłącznie D. H. przebywająca w dniach 25-26 marca 2021r. na urlopie wypoczynkowym oraz prezes strony pozwanej P. W., nieobecny w dniu 26 marca 2021r. w spółce ze względu na narodziny córki. Kwestia ta jest jednak drugorzędna, albowiem z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie jest istotne, kiedy pracodawca zapoznał się z informacją zamieszczoną w portalu (...), ale kiedy pracodawca został poinformowany przez pracownika, że nie świadczy on pracy z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Ponadto wskazać należy, że z okoliczności sprawy nie wynika, aby istniały jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające powodowi terminowe dopełnienie obowiązku informacyjnego. Powód korzystał z telefonu w dniu 24 marca 2021r., rozmawiając m.in. z przełożonym czy też pełnomocnikiem strony pozwanej, a więc choroba nie stanowiła przeszkody do zakomunikowania pracodawcy o niezdolności do pracy.

Składając powodowi w dniu 26 marca 2021 r. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę strona pozwana pozostawała więc w usprawiedliwionym przekonaniu, że powód jest zdolny do pracy i wykonuje obowiązki pracownicze zgodnie z umową.

W tym stanie rzeczy powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości, o czym Sąd orzekł **w punkcie I sentencji wyroku.**

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 102 k.p.c. zgodnie z którym, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Regulacja ta ma charakter wyjątkowy, niepodlegający wykładni rozszerzającej i wymagający do swego zastosowania wystąpienia okoliczności szczególnych. Przepis ten stanowi urzeczywistnienie zasady słuszności. Uznanie, że w sprawie wystąpił "wypadek szczególnie uzasadniony", pozostawiono sądowi orzekającemu, który ma swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nie obciążania jej kosztami procesu czy też częściowego jedynie obciążenia (por. postanowienia SN: z 15.03.2013 r., V CZ 89/12, LEX nr 1331384; z 17.04.2013 r., V CZ 124/12, LEX nr 1341727; z 17.04.2013 r., V CZ 130/12, LEX nr 1341731; z 17.04.2013 r., V CZ 132/12, LEX nr 1341732; z 18.04.2013 r., III CZ 75/12, LEX nr 1353220). Powód jest bezsprzecznie stroną przegrywającą proces, jednakże Sąd uwzględnił nierówność majątkową stron i wysoką kwotę kosztów zastępstwa procesowego, jak również subiektywne przekonanie powoda o zasadności swojego roszczenia wynikające z założenia, że przekazane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie lekarskie zwalnia go z obowiązku poinformowania pracodawcy o swojej nieobecności i jej przyczynie. Co istotne, powód nie korzystał przy tym z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Wobec powyższego Sąd doszedł do przekonania, że należy odstąpić od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte **w punkcie III sentencji wyroku** znajduje oparcie w art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu oraz od ponoszenia wydatków na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie kosztów sądowych. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.